

## **ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ І ЛІДЕРСТВО ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ І ПРОГРАМ**

Високі темпи розвитку сучасної світової економіки та досить жорстка конкуренція як на національних, так і на світових ринках, постійно підштовхують підприємство до впровадження інновацій, які б дозволили забезпечити високий рівень конкурентоспроможності підприємства. Саме тому проблема впровадження інновацій на сучасному підприємстві стає все більш актуальною з кожним роком в тому числі і для українських підприємств.

Теоретичні підходи до інноваційної діяльності в цілому та в Україні зокрема, знайшли відбиття в роботах багатьох вітчизняних вчених, але в цих роботах увагу приділено лише об'єктивним чинникам, що впливають на процес впровадження інновацій. Проблема ж впливу суб'єктивного чинника – команди та особистості керівника проекту достатнього розгляду не набула. Тому в роботі буде проаналізовано вплив формування команди та лідерських якостей керівника на процес реалізації інноваційних процесів і програм.

Команда інноваційного проекту – це сукупність працівників, які приймають участь в управлінні проектом та керують персоналом, що приймає участь в розробці та реалізації такого проекту. Причому інноваційним процесом на підприємстві управляє проектний менеджер, який керує та координує роботу команди проекту.

Відповідно, ефективна робота команди та її керівника здатна забезпечити ефективну реалізацію проекту, але на практиці менеджер (керівник проекту), часто зіштовхується з низкою труднощів. Розглянемо основні з них:

1. Менеджер повинен об'єднати спільною метою людей, які раніше не були пов'язані між собою. Причому головна проблема полягає в

тому, що вирішити це завдання лише методами формального керівництва неможливо. Тільки правильна координація дій команди, чіткий розподіл повноважень та обов'язків, формування сприятливого клімату в колективі дозволяють команді працювати злагоджено та швидко досягати поставленої мети.

2. В команді часто об'єднуються професіонали, які мають необхідні навички для реалізації окремих робіт по проекту, але при цьому достатньо важко врахувати психологічну сумісність кандидатів, що особливо важливо при реалізації довгострокових проектів, тож перед керівником проекту завжди стоїть питання співвідношення витрат на підбір команди та перспективної ефективності команди.

3. Керівнику потрібно обрати правильну систему мотивації команди в цілому та окремих її членів для стимулювання роботи на результат, висування нових ідей щодо покращення проекту.

4. Для кожної команди керівник повинен обрати правильний стиль керівництва, оскільки, по-перше, ролі формального керівника команди та неформального лідера не завжди співпадають, по-друге, не всі висококваліфіковані працівники однаково сприймають обраний стиль керівництва, по-третє, керівнику необхідно обрати доцільний баланс між власним керівництвом та делегуванням повноважень. Адже навіть невелика помилка керівника може призвести до конфлікту, що в кінцевому результаті може суттєво уповільнити процес реалізації інноваційної програми та знизити ефективність роботи команди як в коротко, так і в довгостроковій перспективі.

5. Окрім того, що керівник проекту повинен вміло керувати командою, він має координувати та контролювати виконання основних робіт проекту, визначати їх пріоритетність, намагатися застосовувати превентивне управління для запобігання помилок, які б могли суттєво вплинути на процес реалізації проекту.

Тож у якості висновку можна зазначити, що лише злагоджена робота команди, яка ретельно підібрана та чиї дії вдало та вміло скоординовані та контрольовані керівником проекту, здатна забезпечити максимально ефективну реалізацію інноваційного проекту чи програми.